

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA TEORITIS, KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Teori Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia adalah orang-orang yang ada dalam organisasi yang memberikan sumbangan pemikiran dan melakukan berbagai jenis pekerjaan dalam mencapai tujuan organisasi. Sumbangan yang dimaksud adalah pemikiran dan pekerjaan yang mereka lakukan di berbagai kegiatan dalam perusahaan. Dalam pengertian sumber daya manusia, yang diliput bukanlah terbatas kepada tenaga ahli, tenaga pendidikan ataupun tenaga yang berpengalaman saja tetapi semua tenaga kerja yang digunakan perusahaan untuk mewujudkan tujuan- tujuannya.

Kata “Sumber Daya” menurut Poerwadarminta, menjelaskan bahwa dari sudut pandang etimologis kata “sumber” diberi arti “asal” sedangkan kata “daya” berarti “kekuatan” atau “kemampuan”. Dengan demikian sumber daya artinya “kemampuan”, atau “asal kekuatan”. Dikutip dari jurnal penelitian definisi dari Sumber Daya merupakan alat atau sarana untuk mencapai tujuan dalam memperoleh keuntungan dari kesempatan-kesempatan tertentu atau sarana yang berperan dalam fungsi operasional untuk mencapai tujuan tertentu. Jika dalam hal ini adalah SDM maka SDM merupakan fungsi operasional suatu abstraksi yang mencerminkan aspirasi manusia dan berhubungan dengan suatu fungsi atau operasi.

Untuk memahami pengertian Sumber Daya Manusia (SDM) perlu dibedakan antara pengertiannya secara makro dan mikro. Pengertian SDM secara makro adalah

semua manusia sebagai penduduk atau warga negara suatu negara atau dalam batas wilayah tertentu yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang sudah maupun memperoleh pekerjaan. Di samping itu SDM secara makro berarti juga penduduk yang berada dalam usia produktif, meskipun karena berbagai sebab dan masalah masih terdapat yang belum produktif karena belum memasuki lapangan kerja yang terdapat di masyarakatnya.

SDM dalam arti mikro secara sederhana adalah manusia atau orang yang bekerja atau menjadi anggota suatu organisasi yang disebut personil, pegawai, karyawan, pekerja, tenaga kerja dan lain-lain. Sedang secara lebih khusus SDM dalam arti mikro di lingkungan sebuah organisasi atau perusahaan pengertiannya dapat dilihat dari tiga sudut: pertama manusia berfungsi sebagai aset organisasi yang dapat dihitung jumlahnya, manusia sebagai motor penggerak organisasi, dan Manusia sebagai makhluk hidup ciptaan Allah SWT, sebagai penggerak organisasi berbeda dengan sumber daya lainnya.

Nilai-nilai kemanusiaan yang dimilikinya mengharuskan sumber daya manusia diperlakukan secara berlainan dengan sumber daya lainnya. Penjelasan mengenai manusia sebagai sumber daya menunjukkan bahwa manusia adalah makhluk yang unik dan kompleks, yang dalam bekerja di lingkungan sebuah perusahaan harus diperlakukan dengan kualitas kehidupan kerja yang baik agar memungkinkannya bekerja secara efektif, efisien, produktif dan berkualitas. Di antaranya dalam bentuk memberikan kesempatan untuk berpartisipasi mengembangkan karirnya, diperlakukan adil dalam menyelesaikan konflik yang dihadapinya, disupervisi secara jujur dan obyektif, memperoleh upah yang layak dan lain lain.

Potensi sumber daya manusia merupakan potensi yang menyangkut seluruh kemampuan potensi penduduk yang mendiami wilayah tertentu, wilayah ini lengkap dengan karakteristik atau ciri demografis, sosial dan ekonomi yang berlaku di wilayah tersebut. Dengan membahas potensi SDM berarti membahas penduduk dengan segala potensi dan kemampuan serta karakteristik yang dipunyai di wilayah yang dinaunginya. Potensi manusia ini menyangkut dari beberapa aspek, yaitu aspek kuantitas dan aspek kualitas, dapat dikatakan karakteristik demografi merupakan aspek kuantitas yang dapat dilihat penyebaran dan komposisi dari penduduk. Sedangkan yang berhubungan erat dengan aspek kualitatif adalah dari karakteristik sosial dan ekonomi. Tingkat keberhasilan dari suatu negara dapat dilihat dari postur demografi, sosioekonomi, yang dapat mencerminkan tingkat kemajuan dari negara tersebut, dari hal ini dapat dilihat penduduk merupakan aset tenaga kerja yang vital untuk mencapai kemajuan suatu negara.

Kekayaan alam yang melimpah tidak akan mampu memberikan manfaat yang besar bagi manusia apabila sumber daya manusia yang ada tidak mampu mengolah dan memanfaatkan kekayaan alam yang tersedia. Demikianlah kita harus memahami betapa pentingnya mengupayakan agar sumber daya alam berkualitas tinggi sehingga tidak menjadi beban bagi pembangunan. Kekayaan yang paling berharga dalam suatu organisasi ialah sumber daya manusia.

Sumber daya manusia merupakan investasi sangat berharga bagi sebuah organisasi yang perlu dijaga. Setiap organisasi harus mempersiapkan program yang berisi kegiatan yang dapat meningkatkan kemampuan dan profesionalisme SDM supaya organisasi bisa bertahan dan berkembang sesuai dengan lingkungan organisasi.

Untuk mencapai produktivitas yang maksimum, organisasi harus menjamin dipilihnya tenaga kerja yang tepat dengan pekerjaan serta kondisi yang memungkinkan mereka bekerja optimal.

2.1.2 Teori Manajemen Kinerja

Organisasi, baik badan maupun perusahaan harus memperhatikan pengelolaan sumber daya manusia untuk menghasilkan hasil *output* yang optimal guna meningkatkan kinerja organisasi tersebut secara keseluruhan. Dari sini, kinerja merupakan salah satu faktor elemen penting dalam organisasi.

Kinerja merupakan hasil dari upaya secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi pekerjaannya. Kinerja juga merupakan parameter yang penting dalam penilaian seseorang untuk meraih jenjang karir atau kenaikan pangkat golongan dalam perusahaan. Semakin tinggi kinerja seseorang, maka akan semakin tinggi produktivitas organisasi, dan jika disinergikan maka kinerja organisasi tersebut akan semakin bagus.

Peran manajemen sangat penting dalam merancang serta memelihara perangkat pengukur sistem kinerja yang efektif dan efisien. Perangkat ini dimaksudkan untuk pengembangan sumber daya manusia selanjutnya, pencapaian kinerja organisasi yang lebih tinggi, kesiapan organisasi dalam melihat potensi perubahan di lapangan. Seperti halnya karyawan yang berkinerja rendah dapat diidentifikasi untuk pengembangan lebih lanjut melalui training atau pemindahan pekerjaan yang lebih sesuai dengan ketrampilan dan bakat tersebut. Untuk menjalankan contoh tersebut, diperlukan adanya kiat-kiat merancang sistem pengukuran kinerja organisasi, agar

dalam menjalankan *core capability*, organisasi dalam diarahkan untuk meraih keberhasilan dan mengantisipasi potensi kegagalan.

Dalam rangka untuk meningkatkan kinerja, organisasi perlu membentuk suatu manajemen kinerja untuk sosialisasi atau komunikasi tujuan dan pencapaian organisasi tersebut (*goal & achievement*). Kunci sukses dalam organisasi dan sistem yang efektif adalah kinerja (*performance*). Organisasi akan terus berkelanjutan dan berkesinambungan jika ia berkinerja dan akan meraih sukses, jika mempunyai kinerja tinggi, namun banyak organisasi mengalami kesulitan dalam menerapkan sistem manajemen yang efektif. Oleh karena itu, manajemen kinerja menjadi bagian manajemen organisasi yang tak terpisahkan secara keseluruhan. (*Human Capital Magazine*, No.28, Edisi Juli 2006). Armstrong & Baron (1998) mengatakan bahwa manajemen kinerja merupakan suatu pendekatan strategis dan terintegrasi guna mencapai kesuksesan dalam organisasi dengan cara memperbaiki kinerja para karyawan serta mengembangkan kapabilitas tim dan kontribusi individual. Sedangkan dari Fletcher (1993) berpendapat manajemen kinerja merupakan suatu pendekatan guna menciptakan *shared vision* akan maksud dan tujuan dari organisasi, membantu setiap karyawan untuk mengerti dan mengenali besarnya kontribusi mereka, sehingga bisa meningkatkan kinerja, baik individual maupun organisasi.

Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Veithzal, 2005:97). Kinerja karyawan tidak hanya sekedar informasi untuk dapat dilakukannya promosi atau penetapan gaji bagi perusahaan. Akan tetapi bagaimana

perusahaan dapat memotivasi karyawan dan mengembangkan satu rencana untuk memperbaiki kemerosotan kinerja dapat dihindari.

Kinerja karyawan perlu adanya penilaian dengan maksud untuk memberikan satu peluang yang baik kepada karyawan atas rencana karier mereka dilihat dari kekuatan dan kelemahan, sehingga perusahaan dapat menetapkan pemberian gaji, memberikan promosi, dan dapat melihat perilaku karyawan. Penilaian kinerja dikenal dengan istilah “performance rating” atau “performance appraisal”. Munandar (2008) dari penuturannya, mengemukakan penilaian kerja merupakan proses untuk menilai dari beberapa aspek, seperti kepribadian, perilaku kerja, dan hasil kerja dari karyawan atau individu, aspek ini diukur yang dianggap memberikan pengaruh dalam unjuk kerjanya, penilaian ini umumnya digunakan bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan mengenai tindakan dalam bidang SDM.

Apabila organisasi/perusahaan ingin melakukan penilaian kerja terhadap karyawannya maka pertimbangan tersebut harus berdasarkan atas adanya sistem evaluasi yang objektif terhadap organisasi

Dengan adanya sistem penilaian yang objektif ini maka pihak manajemen perusahaan dapat memberikan dasar yang adil dalam memberikan kompensasi sesuai dengan prestasi dan sumbang sih yang diberikan oleh masing-masing karyawan terhadap perusahaan. Serta merta kompensasi yang adil ini ajkan memerikan bentuk motivasi dan rangsangan kepada semua unit kerja untuk meningkatkan kinerja lebih efektif dan efisien.

2.1.2.1 Tujuan Penilaian Kinerja

Mangkunegara (2010), secara spesifik, tujuan penilaian kinerja sebagai berikut:

1) Penilaian Hasil kerja

Hasil kerja seorang karyawan dicatat dan diakui, akibatnya karyawan mempunyai semangat berbuat yang lebih baik.

2) Kesempatan

Memberikan kesempatan yang sama kepada semua karyawan dan mendiskusikan keinginan dan kepedulian terhadap karier karyawan ke depannya untuk diimbun sehingga menjadikannya lebih baik.

3) Kepahaman

Saling Meningkatkan keahaman antar karyawan mengenai peningkatan kinerja.

4) Rumusan Target Masa Depan

Merumuskan target atau sasaran kinerja masa depan, sehingga karyawan yang berprestasi termotivasi untuk bangkit

5) Perencanaan pendidikan karyawan

Merencanakan pengembangan dan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan untuk karyawan sehingga pelaksanaan dan pengembangan sesuai dengan kebutuhan

2.1.2.2 Kontribusi Kinerja Sumber daya manusia

Memberikan kontribusi kepada organisasi yang lebih dikenal dengan kinerja. Menurut Mathis dan Jackson (2002) kinerja karyawan adalah seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk:

- 1) Kuantitas Keluaran, jumlah keluaran yang seharusnya dibandingkan dengan kemampuan sebenarnya. Misalnya: seorang karyawan pabrik rokok dibagian produksi hanya mampu menghasilkan 250 batang rokok per hari, sedangkan

standar umum ditetapkan sebanyak 300 batang rokok per hari. Ini berarti kinerja karyawan tersebut masih dibawah rata-rata.

- 2) Kualitas Keluaran, kualitas produksi lebih diutamakan dibandingkan jumlah output. Misalnya: dari 100 batang rokok yang dihasilkan, tingkat kesalahan (cacat) yang ditolerir adalah maksimal sebatang rokok. Apabila karyawan mampu menekan angka maksimum tersebut maka dikatakan memiliki kinerja yang baik.
- 3) Jangka Waktu Keluaran, ketetapan waktu yang digunakan dalam menghasilkan sebuah barang. Apabila karyawan dapat mempersingkat waktu proses sesuai dengan standar, maka karyawan tersebut dapat dikatakan memiliki kinerja yang baik. Misalnya: waktu standar yang ditetapkan untuk menghasilkan 100 batang rokok adalah 120 menit, jika karyawan dapat mempersingkat menjadi 100 menit per 100 batang, maka kinerja karyawan tersebut dikatakan baik.
- 4) Tingkat Kehadiran di tempat kerja, kehadiran karyawan di tempat kerja sudah ditentukan pada awal karyawan bergabung dengan perusahaan, jika kehadiran karyawan dibawah standar hari kerja yang ditetapkan maka karyawan tersebut tidak akan mampu memberikan kontribusi yang optimal terhadap perusahaan.
- 5) Kerjasama keterlibatan antara seluruh karyawan dalam mencapai target yang ditetapkan sangat penting kerjasama yang baik antar karyawan akan mampu meningkatkan kinerja.

2.1.2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Ukuran-ukuran yang harus diukur menurut Mangkunegara (2010) dalam penilaian kinerja antara lain:

- 1) Kualitas kerja, yaitu ukuran dalam bentuk seperti kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil kerja yang tidak dapat diukur dengan jumlah. Dengan adanya kualitas kerja yang baik, diharapkan hal ini dapat menghindari seberapa tingkat kesalahan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.
- 2) Kuantitas Kerja, yaitu volume kerja yang dihasilkan dalam kondisi normal bekerja. Kuantitas kerja dalam hal ini menunjukkan banyaknya jumlah dan jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu
- 3) Tanggung jawab, yaitu ukuran seberapa besar sikap dari karyawan yang kesesuaian hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakan serta perilaku kerjanya.
- 4) Inisiatif, yaitu seberapa besar keinginan tahuan dari karyawan untuk menganalisis, menilai, menciptakan dan membuat keputusan terhadap penyelesaian masalah yang dihadapinya.
- 5) Kerjasama, seberapa besar keterlibatan dalam karyawan untuk mencapai target yang ditetapkan dalam bentuk kerjasama yang baik antar karyawan maupun antar unit
- 6) Ketaatan, yaitu seberapa besar kerelaan karyawan dalam mematuhi peraturan- peraturan yang melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepada karyawan.

2.1.2.4 Pengukuran Kinerja

Pengukuran kinerja menurut Sutrisno (2009), terdiri dari beberapa aspek yaitu

- 1) Hasil kerja: tingkat hasil kerja baik secara kuantitas maupun kualitas yang telah dinyatakan tingkat kemampuan nya.
- 2) Pengetahuan pekerjaan: tingkat pengetahuan karyawan terkait dengan tugas pekerjaan yang diembanya dimana terkait efektif dan efisien pekerjaan.
- 3) Inisiatif: tingkat inisiatif selama karyawan dalam menjalankan tugas khususnya dalam hal penanganan masalah
- 4) Kecakapan mental: tingkat kemampuan dan kecepatan emosioanl karyawan dalam menerima perintah kerja serta adaptasi dalam lingkungan kerja dengan metode yang berbeda
- 5) Sikap: tingkat semangat etos kerja serta sikap dalam berperilaku positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
- 6) Disiplin waktu dan absensi: tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran dalam bekerja sehari-hari.

2.1.2.5 Indikator Kinerja Karyawan

Dari peneitian Lazer (1977), komponen-komponen indikator dapat dijabarkan sebagai berikut, yaitu

- 1) Kemampuan teknis
 - a) Wawasan dan ilmu pengetahuan.
 - b) Metode yang dimiliki.
 - c) Teknik kerja yang dikuasai.

- d) Fungsi alat yang digunakan.
- e) Pengalaman dalam bekerja baik bidang yang sejenis maupun berbeda
- f) Pelatihan yang didapat sesuai dengan bidang kerjanya

2) Kemampuan konseptual

- a) Paham terhadap konsteks kompleks dari permasalahan yang dihadapi perusahaan
- b) Adaptasi dari gerak masing-masing karyawan atau antar unit kerja dalam perusahaan
- c) Tanggung jawab sebagai seorang karyawan.

3) Kemampuan hubungan interpersonal

- a) bekerjasama dengan karyawan lain atau antar unit kerja
- b) melakukan motivasi terhadap karyawan lainnya
- c) melakukan negosiasi jika diperlukan
- d) Pekerjaan yang dihasilkan karyawan.

2.1.3 Teori Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menurut pendapat dari Hasibuan (2001:202), sikap emosional karyawan/pekerja yang menandakan mencintai pekerjaannya dan merasa menyenangkan, perilaku ini dapat dilihat dari karyawan dalam sikapnya dalam pekerjaan, selepas pekerjaan, atau pun kombinasi keduanya. Sikap ini dapat ditunjukkan dengan moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja, ketiga hal ini kemudian dapat menimbulkan kepuasan kerja, kepuasan ini juga dapat dilihat dari sifat

dan jenis pekerjaan yang harus dilakukan sesuai dengan kebutuhan (target) dan nilai yang dimiliki.

Sedangkan Locke (1995:126) menulis kepuasan kerja merupakan suatu ungkapan perasaan rasa senang serta positif dari hasil penilaian terhadap suatu pekerjaan. Lain halnya dari Stephen P Robbins (1996:26) mempunyai paham menekankan adanya perbedaan hadiah dari yang diterima karyawan dari apa yang sepantasnya karyawan yakini yang seharusnya diterima.

Davis (1995:105) berpendapat dalam tulisannya, kepuasan kerja merupakan kepuasan karyawan terhadap hasil pekerjaannya, antara apa yang diharapkan dari karyawan terhadap pekerjaan/perusahaannya. Dari beberapa tulisan di atas dapat diambil kesimpulan bahwa kepuasan kerja intinya akan didapat jika tingkat kepuasan yang berbeda akan sesuai dengan sistem nilai yang tertanam pada dirinya.

Menurut Kreitner dan Kinicki (2001:271) kepuasan kerja adalah “suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan”. Davis dan Newstrom (1985:105) mendeskripsikan “kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka”.

Menurut Robbins (2003:78) kepuasan kerja adalah “sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima”.

Kepuasan kerja merupakan sikap positif yang ditimbulkan oleh karyawan terhadap pekerjaannya, hal ini berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian kepuasan kerja dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian ini dapat

dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Dalam hal ini kepuasan kerja merupakan respon afektif terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal.

Dari beberapa teori kerja, teori kepuasan kerja mencoba mengungkapkan apa yang membuat sebagian orang lebih puas terhadap suatu pekerjaan daripada beberapa lainnya. Teori ini juga mencari landasan tentang proses perasaan orang terhadap kepuasan kerja. Beberapa teori tentang kepuasan kerja yaitu :

1) *Two Factor Theory*

Teori ini menganjurkan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan merupakan bagian dari kelompok variabel yang berbeda yaitu *motivators* dan *hygiene factors*. Kepuasan ditarik dari faktor yang terkait dengan pekerjaan itu sendiri atau hasil langsung daripadanya seperti sifat pekerjaan, prestasi dalam pekerjaan, peluang promosi dan kesempatan untuk pengembangan diri dan pengakuan. Karena faktor ini berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja tinggi dinamakan *motivators*, sebaliknya ketidakpuasan dihubungkan dengan kondisi disekitar pekerjaan (seperti kondisi kerja, upah, keamanan, kualitas pengawasan dan hubungan dengan orang lain) dan bukan dengan pekerjaan itu sendiri. Karena faktor mencegah reaksi negatif dinamakan sebagai *hygiene* atau *maintainance factors*.

2) *Value Theory*

Kunci menuju kepuasan pada teori ini adalah perbedaan antara aspek pekerjaan yang dimiliki dengan yang diinginkan seseorang. Semakin besar perbedaan, semakin rendah kepuasan orang. Menurut teori ini kepuasan kerja terjadi pada tingkatan dimana hasil pekerjaan diterima individu seperti diharapkan. Semakin banyak orang menerima hasil, akan semakin puas dan sebaliknya.

2.1.3.1 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Dari penelitian yang dilakukan oleh Kietner dan Kinicki pada tahun 2001 menyebutkan ada lima perihal yang mempengaruhi dari parameter kepuasan kerja, yaitu

1) Kebutuhan dasar (*Need fulfillment*),

Kebutuhan dasar berarti memberikan kesempatan kepada karyawan untuk memenuhi kebutuhan dasarnya sebelum melakukan pekerjaan, kepuasan kerja ini banyak dipengaruhi oleh tingkatan karakteristik pekerjaan.

2) Terdapat Perbedaan (*Discrepancies*),

Perbedaan dalam hal ini adalah merupakan persepsi dari masing-masing individu dari karyawan, jika harapan akan besar maka kepuasan kerja akan cenderung menurun jika harapan tersebut tidak tercapai, namun jika harapan tidak lah terlalu besar, maka individu karyawan sudah cukup puas.

3) Pencapaian nilai (*Value attainment*),

Jika seseorang karyawan telah mencapai kepuasan kerja, maka dalam tingkatan tertentu karyawan tersebut telah mencapai nilai yang telah ditetapkan olehnya.

4) Keadilan (*Equity*),

Kepuasan kerja dapat juga didapat jika seseorang karyawan menadapat perlakuan yang adil dan setara dilingkungan pekerjaannya, hal ini yang dimaksudkan dengan prinsip keadilan.

5) Komponen genetik (*Genetic components*),

Beberapa ahli berpendapat komponen genetik yang dibawa oleh sejak lahir mempunyai pengaruh dalam memberikan kepuasan kerja.

Dari beberapa parameter di atas dapat dilihat perbedaan sifat individu mempunyai arti penting untuk mencapai kepuasan kerja disamping lingkungan pekerjaan. Selain faktor-faktor di atas, terdapat juga faktor penentu kepuasan kerja, diantaranya yaitu

1) Pekerjaan sendiri (*work it self*),

Yang dimaksud dengan pekerjaan sendiri adalah pekerjaan membutuhkan ketrampilan sesuai dengan bidang dan keahliannya masing-masing. Tingkat kesukaran dan keahlian ini akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

2) Hubungan dengan atasan (*supervision*),

Hubungan kerja dengan atasan merupakan hubungan yang berkaitan erat dengan kepuasan kerja, jika tingkat kedua jenis hubungan positif maka tingkat kepuasan kerja cukup tinggi. Atasan yang memiliki sikap transformasional, maka karyawan akan selalu meningkatkan motivasinya dan sekaligus merasa puas dengan pekerjaannya.

2) Teman sekerja (*workers*),

Teman dilingkungan kerja merupakan faktor yang erat berhubungan dengan hubungan antara pegawai dengan atasannya, faktor ini yang akan membuat lingkungan kerja yang kondusif dan akan membuat kepuasan kerja di tempat kerja.

3) Promosi (*promotion*),

Promosi merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja ini ada hubungan eratnyaa dengan peningkatan karir selama bekerja dalam perusahaan.

4) Gaji atau upah (*pay*),

Gaji merupakan faktor yang sangat penting dan utama dalam mempengaruhi kepuasan kerj, karena faktor ini merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak.

2.1.3.2 Meningkatkan Kepuasan Kerja

2.2.3. Teori Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menurut pendapat dari Hasibuan (2001:202), sikap emosional karyawan/pekerja yang menandakan mencintai pekerjaannya dan merasa

menyenangkan, perilaku ini dapat dilihat dari karyawan dalam sikapnya dalam pekerjaan, selepas pekerjaan, atau pun kombinasi keduanya. Sikap ini dapat ditunjukkan dengan moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja, ketiga hal ini kemudian dapat menimbulkan kepuasan kerja. Dari sifat, jenis pekerjaan dan target dari kebutuhan kerja setelah dipenuhi, kepuasan kerja ini juga dapat dilihat.

Menurut pendapat Locke (1995) ungkapan rasa senang dan positif dari hasil suatu pekerjaan dapat dikatakan kepuasan kerja. Lain halnya dari Stephen P Robbins (1996) mempunyai paham menekankan adanya perbedaan hadiah dari yang diterima karyawan dari apa yang sepantasnya karyawan yakini yang seharusnya diterima.

Sedangkan Davis (1995) berpendapat dalam tulisannya, kepuasan kerja merupakan kepuasan karyawan akan hasil jerih payah pekerjaan, antara target dari pekerja (karyawan) sendiri terhadap objek pekerjaannya. Dari resume beberapa pendapat ahli diatas dapat diambil intinya adalah kepuasan kerja akan diperoleh jika tingkat kepuasan sesuai dengan nilai yang tertanam pada diri pribadi masing-masing, tingkat kepuasan ini pun akan berbeda tergantung dari nilai tersebut, target, dan rasa senang dari karyawan sendiri.

2.2.3.1. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.

Faktor-faktor dari kepuasan kerja banyak dilatarbelakangi balas jasa yang adil dan setimpal, penempatan karyawan tersebut sesuai dengan keprofesiannya, *job load* sesuai dengan kemampuan, suasana dan lingkungan kerja yang kondusif, peralatan yang memadai dalam pekerjaan, sikap dukungan management, dan yang terakhir tingkat rutinitas (monoton) dalam pekerjaan, hal ini yang diungkapkan oleh Hasibuan (2001).

Namun menurut Robbins (1996) kepuasan kerja tidak hanya dipengaruhi hal-hal di atas, tetapi tantangan kerja sehari-hari, sistem *reward* yang bagus, kondisi kerja yang kondusif, kerja sama antara rekan kerja dan kesesuaian pribadi dan minat dalam pekerjaan.

Contoh dari tantangan kerja, dapat dilihat adanya inovasi baru, kemudian contoh dari *reward* yang bagus adalah gaji atau kompensasi yang sesuai jika karyawan berprestasi.

2.1.4 Pengertian Efektifitas Kerja

Definisi efektifitas dari Stoner tahun 1996 berdasarkan penelitiannya mengemukakan bahwa “melakukan sesuatu yang tepat”. Lain halnya dengan Yukl dalam jurnalnya pada tahun 1994 efektifitas ini mempunyai makna pemilihan sesuatu yang tepat sehingga dapat mencapai sasaran target yang diinginkan. Dari definisi yang dijelaskan Yukl mengisyaratkan dalam lingkungan organisasi atau perusahaan yaitu tepat atau tidaknya program yang digunakan oleh organisasi / perusahaan tersebut. Parameter dari efektifitas ini dapat dilihat juga dari manfaat atau keuntungan yang dapat diperoleh untuk kepentingan tujuan dari organisasi/perusahaan tersebut.

Melihat dari apa yang sedang dibahas, seringkali parameter efektifitas ini menjadi tolok ukur dari keberhasilan yang dicapai oleh organisasi/perusahaan tersebut dari proram kerja yang telah dijalankan. Umumnya pendapat dari Damin pada penelitiannya 2004, efektifitas ini dinilai dengan cara dibandingkan pencapaian tujuan dari suatu aktifitas yang dilakukan, bukan dengan menghitung biaya yang dikeluarkan untuk melakukan aktifitas tersebut. Namun perihal efektifitas ini beda dengan pendapat dari Robbins (2003), beliau berbicara efektifitas kaitannya dengan

kemampuan untuk memilih melakukan hal yang tepat dan memberikan keuntungan manfaat secara langsung.

Apabila berbicara mengenai efektifitas tentu tidak terlepas dari kemampuan sumber daya manusia yang dimiliki dan menjalankan tugas-tugas yang diberikan, tugas ini diberikan kemudian dibandingkan dengan referensi suatu target yang telah disepakati.

Arah tindakan ini berarti menuju kepada penilaian kinerja sumber daya manusia, penilaian ini sangatlah penting bagi organisasi/perusahaan tersebut. Adapun penilaian kinerja ini sangat lah dibutuhkan untuk mengetahui tepat atau tidaknya program kerja yang telah dijalankan, kembali lagi pada definisi di atas hal ini juga menyangkut kriteria efektifitas. Kinerja sumber daya manusia yang baik dapat dikatakan efektif apabila sudah menjalankan program kerja dengan baik dan tepat serta memenuhi target yang direncanakan, sebaliknya kinerja sumber daya manusia yang buruk apabila tidak memenuhinya, hal ini sesuai dengan yang dikatakan (Soeprihanto, 2001).

Pendapat lain dikemukakan Kuswadi (2004) yang mengatakan efektifitas kinerja merupakan kesesuaian antara kompetensi individu dengan persyaratan kerja atau kebutuhan tugas yang diharapkan organisasi (*competencies and job demands*).

Timpe (2001) mengungkapkan kinerja yang baik dari individu akan menggambarkan kinerja organisasi, kinerja individu sangat mempengaruhi kinerja organisasi atau perusahaan. Kinerja organisasi menjadi buruk apabila individu berkemampuan rendah dan upaya pengembangan keterampilan dan keahliannya juga rendah.

Sebaliknya, kinerja yang baik dari seseorang akan mampu meningkatkan kinerja organisasi atau perusahaan. Dari definisi-definisi tersebut, maka efektifitas kinerja dapat dijelaskan sebagai kemampuan untuk melakukan sesuatu yang tepat didasarkan pada tujuan yang telah ditetapkan atau direncanakan. Pelaksanaan suatu program sesuai dengan tujuan yang direncanakan menunjukkan efektifitas program tersebut dapat terlaksana dengan baik. Sebaliknya, ketidaksesuaian pelaksanaan program dengan tujuan yang ditetapkan memperlihatkan program yang dilaksanakan belum efektif.

2.1.4.1 Aspek-aspek efektifitas kinerja

Adapun aspek-aspek yang dinilai berkaitan dengan efektifitas kinerja individu dalam sebuah organisasi atau perusahaan menurut Daft (2006) adalah meliputi sebagai berikut:

a. Keterampilan kerja

Keterampilan menunjukkan kemampuan dan keahlian karyawan yang mendukung pelaksanaan tugas. Keterampilan merupakan bekal karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Keterampilan karyawan mencakup kemampuan, pengetahuan, kecakapan interpersonal, dan kecakapan teknis. Keterampilan dapat dipelajari secara formal atau dengan cara belajar sendiri tergantung dengan kebutuhan. Seorang karyawan yang memiliki keterampilan

rendah akan mengalami banyak hambatan dalam menjalankan pekerjaannya sehingga kinerjanya menjadi kurang efektif. Sebaliknya, karyawan yang memiliki keterampilan tinggi akan mampu menjalankan pekerjaannya

dengan baik sehingga kinerjanya dapat dinilai efektif. Keterampilan kerja dapat dilihat dari cara seseorang untuk menangani sebuah pekerjaan. Setiap pekerjaan membutuhkan keterampilan yang memadai sehingga seseorang tidak akan mengalami kesulitan dalam menyelesaikannya. Keterampilan yang memadai akan dapat meningkatkan kinerja seseorang karena tingkat kesalahan-kesalahan seseorang dalam menjalankan pekerjaan yang ditangani akan semakin rendah

b. Peningkatan prestasi kerja

Prestasi kerja merupakan salah satu tolak ukur yang dapat digunakan untuk menilai kinerja seseorang ataupun organisasi. Prestasi kerja individu menyangkut kemampuan ataupun keberhasilan seseorang menjalankan pekerjaannya sesuai dengan yang diharapkan atau bahkan melebihi baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Hasil kerja seseorang yang semakin baik mencerminkan prestasi kerja yang semakin tinggi dan hal itu menggambarkan

suatu kinerja yang efektif. Sebaliknya, hasil kerja yang buruk mencerminkan prestasi kerja rendah dan menggambarkan kinerja yang kurang efektif. Peningkatan prestasi kerja merupakan salah satu ukuran untuk menilai efektif tidaknya kinerja seseorang.

c. Kemampuan berkompetisi Dalam dunia kerja

Kompetisi merupakan salah satu hal yang penting. Kompetisi yang dimaksud dilakukan secara positif misalnya bekerja lebih baik dari orang lain. Kompetisi semacam ini sifatnya positif dan tidak merugikan

pihak lain. Setiap orang diharapkan mampu berkompetisi secara sehat karena akan dapat memotivasi setiap karyawan untuk memberikan hasil yang terbaik. Karyawan yang mampu berkompetisi selalu berusaha untuk meningkatkan hasil kerjanya dari waktu ke waktu. Kemampuan berkompetisi ini dapat dilihat dari sikap kerja pantang menyerah, aktif, berani menjalankan tugas baru.

d. Kemampuan beradaptasi

Adaptasi menunjukkan kemampuan karyawan menyesuaikan diri dengan situasi dan lingkungan kerja yang sering mengalami perubahan baik lingkungan kerja seperti rekan-rekan kerja maupun sarana dan prasarana yang digunakan. Karyawan yang memiliki kemampuan beradaptasi tinggi dapat dengan mudah menjalankan pekerjaan di lokasi yang baru. Sebaliknya, karyawan yang kemampuan beradaptasinya rendah akan mengalami banyak kendala di lingkungan kerja yang baru seperti kesulitan berkomunikasi dengan rekan kerja baru, sulit beradaptasi dengan sarana dan prasarana di lokasi baru. Kemampuan beradaptasi karyawan dapat dilihat dari sikap yang lebih tenang, fleksibel, dan menguasai pekerjaan. Seseorang yang mampu beradaptasi dengan cepat dapat meningkatkan hasil pekerjaannya sehingga kinerjanya menjadi efektif.

e. Daya tahan terhadap perubahan

Lingkungan kerja umumnya sering mengalami perubahan misalnya faktor cuaca, iklim, suhu udara. Sehubungan dengan itu, seorang karyawan diharapkan memiliki daya tahan terhadap perubahan tersebut. Untuk mampu

terhadap perubahan, setiap karyawan harus memiliki kekuatan fisik. Karyawan yang memiliki daya tahan terhadap perubahan tidak akan mengganggu pekerjaannya sehingga kinerjanya menjadi efektif. Sebaliknya, seseorang yang tidak memiliki daya tahan terhadap perubahan akan mengalami kesulitan untuk menjalankan pekerjaannya sehingga kinerjanya menjadi kurang efektif.

2.1.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Efektifitas Kinerja

Efektifitas kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor. Menurut Danim (2004) efektifitas kinerja dipengaruhi oleh interaksi antar-sesama yang mencakup hal-hal berikut:

- 1) Gaya kepemimpinan, dapat mempengaruhi efektifitas kinerja di antaranya: otoriter, demokratis, pseudo demokratis, situasional, paternalistis, orientasi pemusatan, dan lain-lain.
- 2) Ketergantungan, dapat mempengaruhi efektifitas kinerja misalnya: ketergantungan penuh, ketergantungan sebagian, ketergantungan situasional, dan tidak ada ketergantungan.
- 3) Hubungan persahabatan dapat mempengaruhi efektifitas kinerja misalnya: kaku, longgar, situasional, berpusat pada seseorang, dan berpusat secara kombinasi.
- 4) Kultur dapat mempengaruhi efektifitas kinerja seperti: menghambat dan menunjang.
- 5) Kemampuan dasar setiap orang untuk berinteraksi misalnya ada yang cepat dan ada yang lambat, situasional, dan tidak berinteraksi sama sekali.

- 6) Sistem nilai dapat mempengaruhi efektifitas nilai misalnya: terbuka, tertutup, dan prasangka.

Soeprihanto (2001) mengatakan efektifitas kinerja berkaitan erat dengan prestasi kerja seseorang. Efektifitas kinerja dan prestasi tidak hanya dinilai dari hasil secara fisik tetapi juga mencakup pelaksanaan kerja secara keseluruhan yang meliputi kemampuan kerja, hubungan kerja, disiplin kerja, prakarsa dan kepemimpinan. Kemampuan individu untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan tujuan dan sasaran yang ditetapkan merupakan salah satu indikator kinerja yang efektif dan prestasi yang tinggi. Perencanaan efektifitas kinerja dan prestasi didahului dengan perencanaan cara mencapainya dan menetapkan tujuan yang akan dicapai. Fungsi pengorganisasian menjelaskan tanggung jawab dan wewenang individu dalam organisasi sedangkan fungsi pengarahan menjelaskan panduan pencapaian hasil dalam bentuk interaksi yang lebih berorientasi pada psikologi individu dalam organisasi. Sementara fungsi pengendalian menjelaskan kemampuan individu untuk menjamin konsistensi hasil aktual dengan yang telah direncanakan.

Gibson (1996) menambahkan kemampuan mengelola individu dalam organisasi secara efektif merupakan kunci peningkatan efektifitas kinerja. Pendapat lain dikemukakan Kuswadi (2004) yang mengatakan efektifitas kinerja merupakan kesesuaian antara kompetensi individu dengan persyaratan kerja atau kebutuhan tugas yang diharapkan organisasi (*competencies and job demands*). Keterbatasan kompetensi individu dapat menghambat pelaksanaan pekerjaan atau tugas-tugas seseorang. Ketidakmampuan seseorang mencapai sasaran atau tujuan yang ditetapkan mencerminkan kinerja individu yang kurang baik.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian dilakukan oleh Tira Sefianti dengan judul : Pengaruh Efektifitas Sia Pada Kinerja Karyawan Dengan Budaya Kerja, Insentif Dan Motivasi Kerja Sebagai Pemoderasi Pada Perusahaan Dagang Di Kota Subang (Studi Pada Perusahaan Dagang Yang Berada di kota Subang). Tujuan dari penelitian ini yaitu untu mengetahui ke Efektifitasan Sia pada Kinerja Karyawan dengan Budaya Kerja, Insentif dan motivasi Kerja sebagai Pemoderasi pada perusahaan dagang yang ada di kota Subang, karena pada saat ini teknologi semakin memberikan maju begitu pesatnya sehingga memberikan kemudahan-kemudahan untuk para pencari informasi yang diperlukannya, mempermudah pekerjaan di dunia perdagangan, serta mempermudah mengakses segala informasi. Loudon et.al (2016:508) menjelaskan bahwa sistem informasi menghasilkan informasi yang membantu manajer membuat keputusan yang lebih baik sehingga dapat meningkatkan pelaksanaan proses bisnis, tanpa adanya sistem informasi yang berkualitas, perusahaan akan mengalami kesulitan dalam mengembangkan dan bersaing dengan kompetitornya (Alannita, 2014).

Kinerja yang baik dapat terlihat apabila individu dapat menyelesaikan dan melaksanakan tugasnya dengan baik. Individu diharapkan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan bantuan teknologi, sehingga tugas yang dikerjakan dapat diselesaikan. Metode yang di gunakan dalam penelitian referensi terdahulu yaitu metode kuesioner, obyek yang dijadikan bahan penelitian adalah karyawan yang bekerja di perusahaan dagang di kota subang (distributor). Jumlah sampel penelitian adalah 100 orang. Teknik analisis data yang digunakan ada penelitian yaitu analisis

regresi linier sederhana dan analisis regresi moderasi dengan menggunakan software Smart PLS.

Hasil penelitian ini menunjukkan Efektifitas Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, Budaya Kerja dan Insentif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dan Motivasi Kerja memperkuat Kinerja Karyawan.

Penelitian dilakukan oleh Tira Sefianti Pengambilan sampel dengan menggunakan sensus. Dimana jumlah populasi merupakan sampel, yaitu pegawai yang menggunakan sistem informasi akuntansi dan teknologi informasi. Penelitian ini menggunakan software Eviews. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Efektifitas Sistem Informasi Akuntansi dan Kesesuaian Tugas berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai, sedangkan Penggunaan Teknologi Informasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, serta Kepuasan Kerja mampu memoderasi pengaruh antara Efektifitas Sistem Informasi Akuntansi dan Penggunaan Teknologi Informasi terhadap kinerja pegawai dengan cara memperkuat pengaruhnya sedangkan untuk Kesesuaian Tugas dimana Kepuasan Kerja memoderasi dengan cara memperlemah pengaruhnya.

Penelitian referensi lainnya juga dilakukan oleh Kadek Chendi Antasari dengan. Hasilnya menunjukan bahwa berpengaruh positif antara analisis informasi pada kinerja individual, kepuasan kerja memoderasi pengaruh efektifitas sistem informasi akuntansi ada kinerja individual, dan kepuasan kerja juga tidak memoderasi pengaruh hubungan penggunaan teknologi informasi pada kinerja individual.

Perbandingan penelitian terdahulu secara jelas disajikan dalam table 2.1

**Tabel
2.1**

**Perbandingan penelitian terdahulu dengan penelitian
sekarang**

No	Item	Penelitian		Persamaan	Perbedaan
		Terdahulu	Sekarang		
1	Judul	Pengaruh Efektivitas Sia Pada Kinerja Karyawan Dengan Budaya Kerja, Insentif Dan Motivasi Kerja Sebagai Pemoderasi	Pengaruh Efektivitas kerja terhadap Kinerja dengan kepuasan sebagai Mediasi	Efektivitas kerja dan Kinerja	Budaya Kerja, Insentif Dan Motivasi
	Variabel bebas	Efektivitas kerja, Budaya Kerja, Insentif Dan Motivasi	Efektivitas Kerja	Efektivitas Kerja	Budaya Kerja, Insentif Dan Motivasi
	Variabel terikat	Kinerja	Kinerja	Kinerja	-
	Teknik analisis	Regresi linear berganda dan mediasi	Mediasi	Mediasi	Regresi linier berganda
2	Judul	Pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi, Penggunaan Teknologi Informasi dan Kesesuaian Tugas Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel	Pengaruh Efektivitas kerja terhadap Kinerja dengan kepuasan sebagai Mediasi	Efektivitas Kerja dan Kinerja	Penggunaan Teknologi Informasi dan Kesesuaian Tugas, Kepuasan kerja

No	Item	Penelitian		Persamaan	Perbedaan
		Terdahulu	Sekarang		
		Moderating			
	Variabel bebas	Efektifitas SIA, penggunaan IT, kesesuaian tugas	Efektifitas Kerja	Efektifitas Kerja	Penggunaan Teknologi Informasi dan Kesesuaian Tugas
	Variabel terikat	Kinerja	Kinerja	Kinerja	-
	Teknik analisis	Mediasi	Mediasi	Mediasi	-
3	Judul	Pengaruh Efektifitas Sistem Informasi Akuntansi Dan Penggunaan Teknologi Informasi Pada Kinerja Individual Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi	Pengaruh Efektifitas kerja terhadap Kinerja dengan kepuasan sebagai Mediasi	Efektifitas kerja, kepuasan dan Kinerja	-
	Variabel bebas	Efektifitas Kerja	Efektifitas Kerja	Efektifitas Kerja	-
	Variabel terikat	Kinerja	Kinerja	Kinerja	-
	Teknik analisis	Mediasi	Mediasi	Mediasi	-

2.3 Kerangka Teoritis

2.3.1 Hubungan Antar Variabel Efektifitas kerja dengan Kinerja Karyawan

Kinerja sumber daya manusia dikatakan baik apabila hasil yang diperoleh sesuai dengan yang ditetapkan. Itu berarti sumber daya manusia telah mampu menjalankan program atau aktivitas yang tepat dan dapat dikatakan kinerjanya

sudah efektif (Soeprihanto, 2001) mengatakan efektifitas kinerja berkaitan erat dengan Kinerja seseorang. Efektifitas kerja dan kinerja karyawan tidak hanya dinilai dari hasil secara fisik tetapi juga mencakup pelaksanaan kerja secara keseluruhan yang meliputi kemampuan kerja, hubungan kerja, disiplin kerja, prakarsa dan kepemimpinan.

Sejalan dengan hasil penelitian Tera Sefianti menunjukkan Efektifitas SIA berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hubungan variable efektifitas kerja dengan kinerja memiliki keterkaitan dalam penelitian.

2.3.2 Hubungan Antar Variabel Efektifitas kerja dengan Kepuasan

Karyawan

Davis (1995:105) berpendapat dalam tulisannya, kepuasan kerja merupakan kepuasan karyawan terhadap hasil pekerjaannya, antara apa yang diharapkan dari karyawan terhadap pekerjaan/perusahaannya. Sepaham dengan hasil penelitian dari Dedik Wiryawan (2017) bahwa efektifitas kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian makna hubungan variable ini mempunyai hubungan dalam penelitian karena terdapat referensi dari penelitian sebelumnya.

2.3.3 Hubungan Antar Variabel Kepuasan dengan Kinerja Karyawan

Hasil penelitian yang dilakukan Fu dan Deshpande (2014) memperlihatkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian Chi, et al (2008) yang menyatakan adanya pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Dessler (2010) menyatakan bahwa kepuasan kerja mempunyai peran untuk mencapai produktivitas dan kinerja yang lebih baik. Karyawan yang terpenuhi kebutuhan dasarnya oleh perusahaan meliputi gaji, promosi, dan supervisi tentunya

akan merasa puas dalam bekerja dan merasa berutang budi pada perusahaan tempatnya bekerja sehingga akan mau melakukan pekerjaannya dengan sebaik mungkin untuk memajukan perusahaannya. Namun dari berbagai penelitian ditemukan bukti bahwa perusahaan yang memiliki karyawan yang lebih puas cenderung lebih efektif dibandingkan organisasi yang memiliki karyawan yang kurang puas.

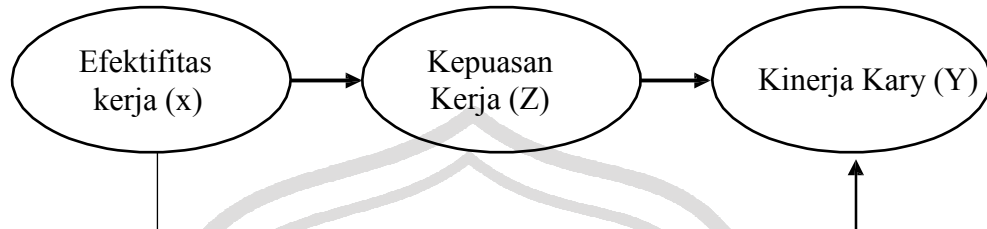
2.3.4 Hubungan Antar variabel Efektifitas kerja dengan Kinerja Karyawan dengan Kepuasan sebagai mediasi.

Pengertian dari variabel Kinerja merupakan hasil karyawan atau orang secara keseluruhan dalam jangka waktu yang ditentukan untuk melaksanakan tugas yang telah diberikan (didisposisikan), contoh adalah standar hasil kerja / target harian, target atau sasaran kriteria atau SKI yang telah ditentukan sebelumnya dan disepakati bersama dan ditandatangani (Veithzal, 2005:97). Pada hal ini Penelitian yang dilakukan oleh Kadek Chendi Antasari dengan judul “Pengaruh Efektifitas Sistem Informasi Akuntansi Dan Penggunaan Teknologi Informasi Pada Kinerja Individual Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi” menyimpulkan bahwa Hasilnya menunjukkan bahwa berpengaruh positif antara analisis informasi pada kinerja individual, kepuasan kerja memoderasi pengaruh efektifitas SIA pada kinerja individual, dan kepuasan kerja juga memoderasi pengaruh hubungan penggunaan teknologi informasi pada kinerja individual.

Hubungan antar variable dengan demikian diperkuat referensi dalam penelitian. Sehingga menjadi dasar untuk melakukan penelitian.

2.4. Kerangka Berpikir

Skema penelitian lebih jelas kerangka berfikir dalam penelitian disajikan pada gambar 2.1



Gambar 2.1 : Kerangka Berpikir

Keterangan : X : Variabel Bebas Y
 : Variabel Terikat
 Z : Variabel Mediasi

2.5 Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian dan landasan teori, maka hipotesis yang di ajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1 : Diduga terdapat ada nya kemungkinan pengaruh Efektifitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan Kompartemen Pengadaan PT. PG
- H2 : Diduga terdapat ada nya kemungkinan pengaruh Efektifitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan Kompartemen Pengadaan PT. PG
- H3 : Diduga terdapat ada nya kemungkinan pengaruh dari Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Kompartemen Pengadaan PT. PG
- H4 : Diduga terdapat ada nya kemungkinan pengaruh dari Efektifitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan Kompartemen Pengadaan PT.PG secara tidak langsung melalui *variable* Kepuasan Kerja sebagai mediasi.